

Table des matières

□ C3 — Développer et garantir sa propre qualité d'enseignement/d'apprentissage	3
□ Détails pratiques	6

□ C3 — Développer et garantir sa propre qualité d'enseignement/d'apprentissage

“La qualité de mon enseignement ne se décrète pas — elle se construit, se mesure, se réajuste, et se nourrit de mon propre apprentissage.”

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet C — Evaluer](#)
- **Compétence liée** : [C - Evaluer](#)
- **Module concerné** : [Module MTV](#)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **garantir la qualité de son enseignement** en s'engageant dans une **démarche d'auto-formation continue, d'auto-évaluation rigoureuse et d'ajustement réflexif** en intégrant les 7 dimensions : **auto-observation, auto-évaluation, auto-formation, ajustement, suivi & transfert, évaluation Kirkpatrick, et design pédagogique.**

□ Exemples de contenus

« La qualité de l'enseignement se construit, se mesure, se réajuste, et se nourrit de mon propre apprentissage. »

- Caractéristiques des environnements d'apprentissage de qualité
- Résultats de la recherche en matière d'enseignement et d'apprentissage
- Réflexion à sa propre qualité d'enseignement/d'apprentissage et son développement
- Évaluation niveau 3 et 4 du modèle de Kirkpatrick : transfert en situation de travail et résultats
- Formulation des retours pour aider à apprendre (Gigandet & Mottier Lopez)
- Auto-évaluation avec le modèle des zones de Senninger
- Analyse d'expériences pour développer ses compétences pédagogiques
- Design pédagogique comme méthodologie de conception

□ Critères de performances

- planifie des évaluations axées sur les résultats pour ses propres sessions d'enseignement et d'apprentissage
- formule des critères et indicateurs de qualité
- développe ses propres instruments de mesure pour son propre domaine spécifique
- planifie, réalise et apprécie ses propres évaluations dans son propre domaine et champ professionnel
- évalue le transfert des apprentissages en situation réelle de travail
- mesure les résultats concrets et l'impact de sa formation
- s'entraîne à formuler des retours constructifs pour faciliter l'apprentissage
- utilise le modèle des zones de Senninger pour son auto-évaluation
- analyse systématiquement ses expériences de formation pour développer ses compétences

□ Questions ouvertes

- Comment mesurer objectivement la qualité de son propre enseignement ?
- Quels indicateurs de qualité sont pertinents pour mon contexte spécifique ?
- Comment évaluer le transfert des apprentissages en situation de travail ?
- Comment mesurer l'impact réel de ma formation sur les résultats professionnels ?
- Comment formuler des retours qui aident véritablement à apprendre ?
- Comment utiliser le modèle de Senninger pour guider mon développement ?
- Comment transformer mes expériences en opportunités d'apprentissage ?
- Comment concilier auto-évaluation et feedback externe ?
- Quelle place donner à l'intuition dans l'évaluation de la qualité ?

Penser à ...

- La qualité est un processus continu, pas un état fixe
- Associer auto-évaluation et feedback externe pour une vision équilibrée
- Documenter systématiquement les observations et ajustements
- Relier la qualité aux résultats d'apprentissage des participants
- Évaluer au-delà de la satisfaction immédiate (niveaux 3 et 4 de Kirkpatrick)
- Mesurer le transfert réel en situation professionnelle
- Formuler des retours qui facilitent l'apprentissage, pas qui jugent
- Utiliser le modèle de Senninger pour se situer dans son développement
- Transformer chaque expérience en matériau d'apprentissage

Je suis à la fois la formatrice et l'apprenante de ma propre pratique et mon rôle est de m'observer, m'évaluer, m'auto-former, m'ajuster, et transférer ce que j'apprends.

graph TD
 A[Auto-observation] --> B[Auto-évaluation]
 B --> C[Auto-formation]
 C --> D[Ajustement de la pratique]
 D --> E[Nouvelle observation]
 E --> F[Modèle Kirkpatrick]
 F --> G[Niveau 1: Réaction]
 G --> H[Niveau 2: Apprentissage]
 H --> I[Niveau 3: Transfert]
 I --> J[Niveau 4: Résultats]
 J --> K[Application en situation de travail]
 K --> L[Impact sur l'organisation]
 L --> M[Design Pédagogique]
 M --> N[Analyse expériences]
 N --> O[Développement compétences]
 O --> P[Évolution rôle]
 P --> Q[Modèle Senninger]
 Q --> R[Zone 1: Incompétence inconsciente]
 R --> S[Zone 2: Incompétence consciente]
 S --> T[Zone 3: Compétence consciente]
 T --> U[Zone 4: Compétence inconsciente]

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

Le développement de la qualité professionnelle repose sur le **modèle réflexif** (Schön, 1983) qui distingue la réflexion dans l'action (pendant) et sur l'action (après). Cette approche transforme l'expérience en apprentissage.

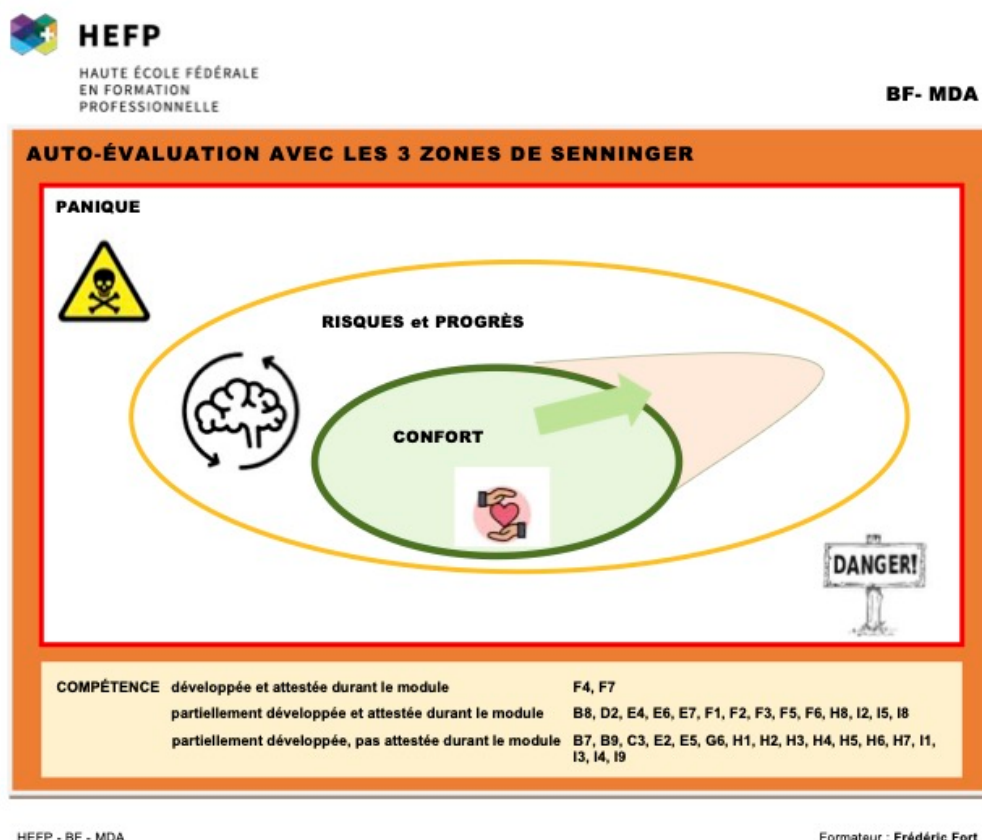
- ☐ Définir mes propres critères et indicateurs de qualité
- ☐ Créer des outils d'auto-observation systématique
- ☐ Planifier des cycles réguliers d'auto-évaluation

- Documenter les ajustements et leurs effets
- Intégrer l'évaluation Kirkpatrick niveau 3 et 4
- S'entraîner aux reformulations constructives
- Utiliser le modèle de Senninger pour mon positionnement

□ Modèles de référence

Modèle du praticien réflexif (Donald Schön) : réflexion en action/sur l'action **Modèle d'évaluation de Kirkpatrick** (4 niveaux) : réaction, apprentissage, transfert, résultats **Modèle des zones d'apprentissage de Senninger** : 4 niveaux de compétence **Approche C.A.R.R.L.** : Contexte, Action, Résultat, Réflexion, Apprentissage **Évaluation formative continue** : intégrer l'évaluation dans le processus d'amélioration **Design pédagogique** (Lanarès et al.) : méthodologie de conception des formations

□ Modèle des zones de Senninger



Zone 1 : Incompétence inconsciente - Je ne sais pas ce que je ne sais pas **Zone 2 : Incompétence consciente** - Je sais ce que je ne sais pas **Zone 3 : Compétence consciente** - Je sais mais cela demande un effort conscient **Zone 4 : Compétence inconsciente** - Je sais faire sans y penser (automatisme)

Ce modèle permet de se situer dans son développement et de cibler les apprentissages nécessaires.

☐ Détails pratiques

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
1. Auto-observation	☐ Détail	☐ Preuve
2. Auto-évaluation (Senninger)	☐ Détail	☐ Preuve
3. Auto-formation	☐ Détail	☐ Preuve
4. Ajustement de la pratique	☐ Détail	☐ Preuve
5. Suivi & Transfert	☐ Détail	☐ Preuve
6. Évaluation Kirkpatrick (niv. 3 & 4)	☐ Détail	☐ Preuve
7. Design pédagogique	☐ Détail	☐ Preuve

☐ *Chaque lien = une page détaillée avec ton carnet d'apprentissage + une preuve dans le portfolio.*

☐ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
----	-----	-----
☐ Journal de bord réflexif	Capturer les observations et réflexions en temps réel	☐ Journal
☐ Grille d'évaluation Kirkpatrick	Mesurer les 4 niveaux d'impact de la formation	☐ Grille Kirkpatrick
☐ Portfolio d'apprentissage	Documenter et organiser les preuves de développement	☐ Portfolio
☐ Carte des zones Senninger	Se situer dans son développement professionnel	☐ Carte Senninger
☐ Guide de reformulations	Formuler des retours qui aident à apprendre	☐ Guide reformulations

☐ Synthèse rapide

Clés de réussite identifiées :

- Régularité dans l'auto-observation (rituels)
- Objectivité dans l'auto-évaluation (indicateurs mesurables)
- Ouverture aux feedbacks externes
- Évaluation du transfert réel en situation de travail
- Entraînement aux reformulations constructives
- Utilisation du modèle de Senninger pour se positionner

Points de vigilance :

- Éviter l'auto-critique excessive
- Garder le lien avec les résultats des apprenants
- Ne pas se disperser dans trop d'indicateurs
- Respecter l'éthique dans l'évaluation du transfert
- Distinguer feedback évaluatif et feedback formatif

☐ Ce que j'ai appris :

- La qualité se construit par petits ajustements réguliers
- L'auto-formation ciblée est plus efficace que la formation généraliste
- Documenter permet de voir ses progrès sur le long terme
- L'évaluation niveau 3 et 4 de Kirkpatrick révèle la qualité réelle de la formation
- Les reformulations appropriées facilitent l'apprentissage
- Le modèle de Senninger aide à identifier les prochaines étapes de développement

⚠ Ce que je veux améliorer :

- Mesure plus systématique de l'impact sur les apprenants
- Partage plus régulier avec les pairs
- Intégration des théories de l'apprentissage adulte
- Développement d'outils pour évaluer le transfert à long terme
- Maîtrise des différentes techniques de reformulation
- Application du design pédagogique dans toutes mes conceptions

□ Outils maîtrisés :

Journal réflexif, grilles d'observation, enregistrements audio, questionnaires de satisfaction

□ Outils à approfondir :

Analyse vidéo de ses séances, mesures d'impact apprentissage, supervision par les pairs, outils d'évaluation du transfert, techniques avancées de feedback

Comment évaluer le transfert en situation de travail (niveau 3) ?

Je développe des outils de suivi post-formation : entretiens 3-6 mois après, observations sur le terrain, analyse de réalisations concrètes, feedback des responsables hiérarchiques.

Comment formuler des retours qui aident à apprendre ?

D'après Gigandet et Mottier Lopez, je m'entraîne à : reformuler les propos de l'apprenant, questionner pour approfondir, mettre en lien avec des concepts, souligner les progrès, proposer des pistes d'amélioration concrètes.

Comment utiliser le modèle de Senninger pour mon développement ?

J'identifie dans quelle zone je me trouve pour chaque compétence clé, je définis des actions pour passer à la zone suivante, et j'accepte que certaines compétences nécessitent un retour temporaire en zone 2 pour évoluer.

□ Réflexion personnelle

J'ai longtemps considéré la qualité comme quelque chose d'inné ou d'acquis une fois pour toutes. Cette compétence m'a fait réaliser qu'il s'agit d'un **travail continu sur soi et sur sa pratique**. La difficulté principale a été d'accepter de me mettre en situation d'apprenante face à ma propre pratique.

L'intégration du modèle de Kirkpatrick, particulièrement les niveaux 3 et 4, a été un véritable tournant. J'ai réalisé que la vraie qualité ne se mesure pas seulement pendant la formation, mais dans sa capacité à transformer les pratiques professionnelles et à produire des résultats concrets.

La lecture de Gigandet et Mottier Lopez m'a fait prendre conscience de l'importance cruciale de la formulation des retours. Je me suis entraînée à effectuer des reformulations dans mon contexte professionnel, et j'ai constaté l'impact positif sur l'engagement des apprenants.

Le modèle de Senninger m'a permis de mieux comprendre mon parcours de développement : certaines compétences sont en zone 4 (automatisées), d'autres en zone 3 (maîtrisées mais conscientes), et je dois accepter de retourner en zone 2 pour développer de nouvelles compétences.

L'analyse systématique de mes expériences, guidée par la méthodologie du design pédagogique, transforme chaque situation en opportunité d'apprentissage. Par exemple, en analysant une récente intervention, j'ai identifié que ma décision d'adapter le rythme s'appuyait sur trois indicateurs : le niveau d'énergie du groupe, la qualité des interactions, et la progression dans les exercices.

À l'avenir, je veux systématiser l'évaluation du transfert et des résultats, développer mes compétences en design pédagogique, et continuer à m'entraîner aux techniques de feedback constructif. Ce que je retiens : développer sa qualité, c'est accepter de ne jamais être "arrivé" et de toujours chercher à mesurer l'impact réel de son travail tout en évoluant dans son rôle.

—

Exemple concret : Après une formation sur la gestion de projet, j'ai mis en place un suivi à 3 et 6 mois. J'ai ainsi découvert que si les connaissances techniques étaient bien acquises (niveau 2), l'application en équipe rencontrait des résistances (niveau 3). J'ai utilisé des reformulations pour aider les participants à verbaliser leurs difficultés, identifié que ma compétence en accompagnement du changement était en zone 2 (incompétence consciente), et suivi une auto-formation pour la développer.

□ Évolution et compréhension de mon rôle

Je passe du rôle d'**experte qui transmet** à celui de **praticienne réflexive, designer pédagogique et facilitatrice d'apprentissage**. Mon rôle évolue vers une **triple posture** :

1. **Conceptrice** : Je conçois des formations en utilisant la méthodologie du design pédagogique 2. **Accompagnatrice** : Je facilite les apprentissages par des retours adaptés et des reformulations constructives 3. **Évaluatrice** : Je mesure l'impact de mon travail à tous les niveaux (Kirkpatrick) et j'ajuste ma pratique

Je deviens l'**architecte de ma propre formation continue ET l'évaluatrice de mon impact réel**. Cette évolution me permet de développer une qualité professionnelle ancrée dans la réalité des transformations du travail et des besoins d'apprentissage.

□ Bibliographie

- Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Basic Books.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). *Evaluating training programs: The four levels* (4e éd.). Berrett-Koehler Publishers.
- Senninger, T. (2000). *Abenteuer leiten – in Abenteuern lernen*. Ökotopia.
- Gigandet, J., & Mottier Lopez, L. (2022). *Formuler des retours pour faciliter l'apprentissage à distance*. Revue Internationale des Technologies en Pédagogie Universitaire.

- Lanarès, J., Laperrouza, M., & Sylvestre, E. (2023). *Design pédagogique : Une méthodologie de conception des formations* (2^e éd.). Dunod.
- Perrenoud, P. (2001). *Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant*. ESF.
- Altet, M. (2004). *L'analyse de pratiques : une démarche de formation professionnalisante*. Recherche et formation.
- Phillips, J. J., & Phillips, P. P. (2016). *Handbook of training evaluation and measurement methods* (4^e éd.). Routledge.
- Paquay, L., Altet, M., Charlier, É., & Perrenoud, P. (Éds.). (2012). *Former des enseignants réflexifs*. De Boeck.

☐ Ressources pratiques

- Modèle C.A.R.R.L. pour l'analyse de pratique
- Grilles d'observation de séances d'enseignement
- Modèles de journal de bord réflexif
- Outils d'auto-évaluation pour formateurs
- Guide d'implémentation du modèle Kirkpatrick
- Template d'évaluation du transfert en situation de travail
- Indicateurs pour mesurer l'impact organisationnel
- ☐ Site web : Design Pédagogique (Lanarès et al.)
- Guide des techniques de reformulation
- Carte interactive des zones de Senninger

☐ Navigation

- ← Retour à la [C - Evaluer](#)
- → Retour à la [Page du Module MTV](#)

[carnet](#), [C3](#), [qualité](#), [autoformation](#), [réflexion](#), [auto-évaluation](#), [développement professionnel](#), [Kirkpatrick](#), [évaluation](#), [transfert](#), [impact](#), [Senninger](#), [design pédagogique](#), [feedback](#), [reformulation](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.2}}

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:c3_reflexion&rev=1768396214

Last update: **2026/01/14 14:10**

